非正規雇用職員セミナー
主催：日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会
共催：公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）
日時：2022年3月28日（月）13時30分～16時

未定稿のため、引用等はご遠慮ください。

図書館で働く
女性非正規雇用職員

廣森直子（青森県立保健大学）

構成

0. 自己紹介
1. 導入：図書館職場の非正規化の現状
2. 図書館で働く非正規の女性たちへのインタビューから：「好き」と「働く」の間にあるもの
3. 「女性であること」を掘り下げる：①なぜ女性の貧困は社会問題化しにくいか、②なぜ声をあげにくいのか、
4. はむねっと調査の自由記述回答から：“これから”を考える
5. まとめにかえて

自己紹介

“女性”にこだわったセミナーということで…

- 母は某国立大学付属図書館の司書をしていました（非常勤→定員化）
- 神戸大学発達科学部・総合人間科学研究科→青森県立保健大学へ
- 博士論文 ：“労働におけるジェンダーと女性の学習に関する研究” （東北大学、博士（教育学））

このなかで、WWN（ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク）の住友性差別賃金裁判の原告へのライフヒストリーインタビュー

：“普通のOL”が性差別賃金裁判原告になるプロセスを検討

【高橋満、槇石多希子編著『ジェンダーと成人教育』創風社2005.4、第五章「女性の労働権についての学び」、第六章「ジェンダー差別の意識化とエンパワーメント」（p161-226）所収】

☞反応の多くは、“彼女たちは特別な人たち”

＝運動する人、闘う人、学習する人を特別視するまなざし。

☞じゃあ、“普通の女性”のことを研究してみよう。

女性専門職のキャリア形成について…

一人でもできるインタビュー調査を地道に…

最近の調査から：
不安定雇用の女性研究者へのインタビュー調査

【☞調査結果の詳細は『日本の科学者』特集号：2020年1月号，2022年4月号に所収】

- ここ20年ほど“女性研究者”として生きてきて…
  ☞大学教員としての多忙な日常の合間の研究生活

〔背景〕

- 非常勤講師問題、任期付き教員の増加：「研究者」になるためのキャリアパスとして不安定雇用のポストを経なければならない状況。

…“女性である”
とはどういうこと？

〔よく問われること〕

- “男性でも不安定雇用の研究者はたくさんいる。男性との違いはなに？”
- 研究者のWLB問題：“女性の問題”として理解され、“社会構造の問題”であることがなかなか理解されない。
- 女性比率の少なさがもたらす多様なジェンダー構造、領域や地域の多様性

1.導入：
図書館職場の非正規化の現状

なぜ非正規化するか：メカニズムの問題点

【上林陽治「公務エキスパートはなぜ非正規化するのか」『みんなの図書館』（特集：女性を正規として雇わない国・日本）2021.7】

- 日本の公務員の人事制度も、“メンバーシップ型の日本型雇用システム”のもとにある。☞専門職化しjobが限定されるものは非正規化する。
- 地方公務員には、定数内職員（正規）と定数外職員（非正規）の2種類。
- 地方公務員の定数内職員は1994年がピークで328万人。2020年4月には276万人（約52万人減）。
- 90年代に旧自治省は地方自治体に定数削減と民間業務委託を迫る。

：個々の職員の担当職務範囲の拡大or定数外職員を増やすor業務を外に出す。

- 図書館に配置されてきた正規職員＝専任職員は2002年をピークに減り、これを代替した非正規職員＝非常勤職員が2002年から2005年に1.5倍に増大

☞無期雇用で異動限定型の正規職員という新たな公務員人事モデルの必要性

なぜ不安定・低賃金の不安定雇用に留め置かれてしまうのか

【清水明美「図書館職員の非正規化と女性化」『みんなの図書館」（特集：女性を正規として雇わない国・日本）2021.7】

〔原因〕

1. 自治体の財政難・人材難
2. 日本社会における女性の低賃金構造とその上に成り立つ任用・雇用形態
3. やりがい搾取
4. 有期雇用による解雇・任用止めの不安から声をあげない、あげられない
5. 労働組合・職員団体への不参加

非正規化を“受け入れた”女性の側のメカニズムは？

2.図書館で働く非正規の女性たちへのインタビューから：「好き」と「働く」の間にあるもの

【『「働く」を考える－実践事例集－』（平成27年度～平成29年度 科学研究助成事業（挑戦的萌芽研究）「労働の主体性」についての教育学的探究） 2018.3）所収】

☞冊子は、青森県立保健大学リポジトリ　アプラス　よりダウンロードできます
https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=2114&item_no=1&page_id=13&block_id=50

調査の概要

- 図書館司書へのキャリア形成過程と司書の専門性についての半構造化インタビュー調査
- 調査時期：2010年12月～2015年2月実施（現在も断続的に継続中）
- 調査対象者：図書館司書9名（大学図書館司書5名、公共図書館司書3名、委託会社社員1名）、図書館司書の有資格者3名（司書として働いた経験をもつ潜在専門職）

【☞調査結果の詳細は、廣森直子『女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究－司書と栄養士を事例として－（平成23年度～平成26年度　科学研究費助成事業（若手研究(B)）成果報告書）』（2015年03月）を参照されたい】

「図書館が好き」という志望動機

- 図書館で働きたいと思う人は、

◘「図書館が好き」
◘「本が好き」
◘「読書が好き」

〔背景〕
司書の専門職制度の構造的な問題：
司書有資格者の供給と図書館への採用という需要の極端なアンバランス（「狭き門」の正規職）
☞非正規化が進んでも、人材が供給される理由？

- 身近な学校司書をキャリアモデルとして意識した人や、「公共の仕事」であることが理由であった人など志望動機は多様であるが、そのベースには、図書館や本への深い愛着がある。
- こうした思いは、非正規であっても「図書館で働くこと」にこだわる基盤となっている。

図書館を去る選択（離職者の事情）

- 彼女たちの志望動機は図書館で働きつづけている人とさほど変わらない。

- 図書館を去るに至った直接的な理由は、働いていた図書館での雇用期間が終了したからである。
- 新しい求人も探したが、「食べていけない」ことや「先の見通しが持てない」ことが主要な理由となり、他の職種へのキャリア転換を行っている。
- 図書館職場への愛着があっても「食べていけない」現実はシビアな選択を迫る。

- おそらく、多くの人が、その労働条件の低さや不安定さを理由に図書館で働くことを断念していると考えられる。

非正規で働くための経済基盤

- この仕事で「食べていく」ことが困難な労働条件でも、図書館で働きつづけようとする女性たち。
- 彼女たちの経済的な事情によってかなり選択の切実さに差がある。

◘既婚者の場合：「夫の扶養の範囲内」で働ける状況にあるか、経済自立しなくても生活できるか

◘シングルの場合：「家賃を払わなくてよい」条件（実家暮らしなど）があるか

◘学生・院生の時期の短期的な仕事か

◘フリーランスなどの職業をもち、副業として働く場合など

- しかし、図書館で働くことがメインの仕事であるシングル女性にとっては、厳しい労働条件を受け入れるかどうかの選択はかなり切実である。
- 非正規職で働くシングル女性の貧困問題としての指摘

【☞小杉礼子・鈴木晶子・野依智子編著『シングル女性の貧困－非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』明石書店2017】

〈強制された自発性〉？

- 女性が非正規で働く理由として、本人がそれを好む（望む）からだという説明がなされてきた。
- 労働力調査においても、非正規で働く理由は「正規の仕事がないから」よりも、「自分の都合のよい時間に働きたい」「家計の補助・学費等を得たい」「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由が多い傾向

【労働力調査　https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html　参照】

- こうした女性の選択は、性別役割分業が受け入れられている社会において、家庭責任を負った女性は、それゆえに非正規型の労働を選ぶように水路づけられているからであり
- こうした女性たちの選好は〈強制された自発性（そうせざるをえないような状況下で、人が一応は自発的に選ぶという形で状況適応的に物事を決定すること）〉と指摘されてきた。

【熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店2007、p116-128】

➢図書館で働く女性には、どの程度の〈強制〉がはたらいているだろうか？

➢図書館職場には、こうした社会構造を背景として、「主婦の居場所」、「主婦の生きがい」的な地域の職場ニーズを満たす側面と「主婦の情熱が利用されている」という側面が同居している。

こだわりとあきらめ：あきらめさせるしくみ

- 非正規で図書館で働く人は、その労働条件に必ずしも満足しているわけではない。
- ただ、図書館職場に非正規で入職する段階で、非正規でも図書館で働きたいのか（＝労働条件より図書館で働くことにこだわるのか）という選択の確認が無意識的に行われ、その葛藤を乗り越え「それでも図書館で働きたい」と考える人が、自分が納得できるレベルの職場に参入する。
- 結果として、彼女たちの労働者としての権利の要求は、職場への参入の段階でかなり抑えられている（最初からあきらめている）。
- 図書館職場の非正規化は、職場への参入の段階で多くの人が図書館職場を避ける結果となっていると考えられる。
- この入職段階のハードルは、本来あるべき水準よりも低い労働条件で専門職として働こうとする人を選別するしくみ（よりよい労働条件を最初からあきらめさせるしくみ）としても機能しているといえる。

日常のモチベーションを保つ

- 彼女たちは職場で日々のモチベーションを保つために、そうした状況に「折り合い」をつけ、「割り切って考えない」ようにするという。
- そうすれば問題は潜在化してしまうが、そのことを考えつづけることは、日常的なモチベーションを低下させてしまう。
- 彼女たちは自分で選んだ「大好きな」職場で楽しく働きたいのであって、労働者としての要求はないわけではないが、そのことを「考えない」ことで日常を乗り切っている。

- また、職場で「専門職扱い」されることや「利用者に頼られる」ことは、彼女たちの大きな支えになっている。
- そうした職場の中で、ほかの職種の人からの信頼を得たり、利用者に対して自分は司書であって正規か非正規かは関係ない、といった意識が「やる気」を保たせている。
- こうした日々のモチベーションを保つ職場のしくみが支えになっている。

働きつづけることで増す矛盾に耐える

- 非正規で働きつづけても労働条件は向上しないことがほとんどである。
- 働きつづけていくことによって能力（専門性）を高めていけばいくほど、その能力に労働条件が見合わなくなっていく。
- そうした矛盾に彼女たちが耐えている基盤は、自分で「好き」な仕事を選んだという自覚や誇りである。
- 図書館で働くことにこだわってきた選択を肯定するためには「そこにしがみつくしかない」のであり、彼女たちは、労働条件の厳しさゆえに図書館司書として働く意味を正規職で働く人より鋭く問われているともいえ、「ここの図書館で働いてるんだっていうプライド」が彼女たちを支えている。

- 図書館で働く人の多くは非正規であり、「図書館で働くことがみんな好きな人たちがここにいるから」という仲間意識もある。

「先のこと」を考えられない職場

- 人員削減が進み、ルーチンワークをさばいていくのに必要な人数しか配置されず、「先のこと」を考えたり話し合ったりする時間や場を設けられない、余裕のない職場では、日々の仕事をこなすのが精一杯。
- そのような状況下で、非正規であっても図書館で働くことに「高い志を持って、貧乏に耐えられる」人もいれば、専門職としての「広い視野」を持てずにルーチンワークを黙々こなす人もおり、人材の「でこぼこ」が生じている。
- 非正規で働きつづけることは「先が見えない」状況に置かれつづけるということでもある。
- 自分のキャリアだけでなく、図書館の未来といった「先のこと」を考えることができる人材が育ちにくくなっていることが危惧される。

尊厳と承認の場としての職場の危うさ

- 非正規で図書館職場で働くことには、専門職としての尊厳を満たす賃金は得られないものの、「専門職扱い」されることで満たされる自尊心がある。
- 自分の価値を確かめる承認欲求を満たす場所として職場が機能しており、こうした側面が過度になっていくことの危険性がある。
- 図書館職場における人材の需要と供給の危うい関係は、働く人の〈やりがい搾取〉の上に成立しているともいえよう。
- こうした事情を見てくると、彼女たちの働きかたの選択は、結果として非正規化の固定化につながり、自縄自縛のような状況でもある。
- 低賃金で、その賃金以上の良い仕事をする人材が供給されつづける限りは、この状況の再生産が止まることはないのではないか。

問題状況の再生産

- 経済的インセンティブによらない個人のモチベーションで支えられている職場の継続性を、どのように評価すべきであろうか。
- 専門性の維持については、かなり危機的であるように思われる。
- 社会の変化の中で、図書館の存在意義が問われ、図書館に求められる内容も変化している。
- 現状の図書館職場で育つ専門職は、その社会からの要請にこたえうるであろうか。
- 社会の変化に対応できる新しい専門性について、職場で議論し、職場で専門性を高めていくことが極めて困難になっているのではないだろうか。

3.「女性であること」を掘り下げる
①なぜ女性の貧困は社会問題化しにくいか

女性の貧困は社会問題化されにくい

【江原由美子「見えにくい女性の貧困－非正規問題とジェンダー」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち－労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房2015、p45-72】

- 「女性の貧困化が見えない」ということの意味は、「見えていない」ということよりもむしろ、「見えていても社会問題として取り挙げるには値しないとみなされている」という意味であるということである。
- 当然ここには、日本社会が前提としている家族観やジェンダー観が強力に作用している。

なぜ、女性は「一人前の稼ぎ手」とみなされないのか

【海妻径子「「男性稼ぎ主」幻想とホモソーシャルの形成」『現代思想』（特集：女性と貧困）40（15）、2012.11、ｐ78-90】

- 「男性稼ぎ主」レジームの破綻は明らかであるものの、財政支出なきレジーム転換を望む声が多いため、「男性稼ぎ主」を持たない女性へとセイフティーネットを拡げることも、ケア労働の社会化を進めて女性たちがより高い所得を得やすい環境を整備することも、困難になっている。
- その結果、依然としてケア労働との両立を顧慮しなければならない女性たちにとって、短時間労働への就労は経済的にも体力的にも合理的な選択であり続けているが、そのことが「女性たちが自ら望んで行っているライフスタイル選択」としてとらえられてしまう。

なぜ、女性の貧困はなぜ見えにくいのか

【伊田久美子「女性の貧困はなぜ見えにくいのかー再生産労働概念からの再検討」『現代思想』（特集：女性と貧困）40（15）、2012.11】

- 「再生産領域」は社会を根底的に支える土台でありながら、見えにくく見過ごされがち。この見えにくさ＝不可視性がジェンダー構造に由来する。
- 「女だけの状況」ではなくなったときにはじめて、非正規雇用、派遣労働は社会問題化したのであり、同時にそこから女性が再び不可視化していったのだといえよう。
- 労働概念のジェンダーバイアスが不可視化してきたのが再生産労働である。
- 「被扶養」とされる女性が働いていないのではなく、社会的に必要かつ有用な労働を好むと好まざるとにかかわらず担い、そのことによって陥る貧困が見えにくいのは、「貧困」をめぐる問題構成が基本的に支払われる市場労働という伝統的な労働概念に基づいているからなのではないだろうか。

ケア（再生産労働）の透明化

【本田由紀『「日本」ってどんな国？』ちくまプリマー新書2021】

- 「ケアレスマン・モデル」：「ケアレスマン」を前提として、日本の「公的」な職場がつくられている。

- 「ケアレスマン」：人や自分のお世話（家事・育児・介護）をしないですんでいる男性
- 「ケアレスマン」が「公的」な場をほぼ独占しており、男性がしない「ケア」を担いつづけている女性たちをその場から排除してしまっている。
- 男性も女性も「そういうものだよね」とかなり思ってしまっている。

☞どう脱却できるのか

3.「女性であること」を掘り下げる
②なぜ声をあげにくいのか

“女性”という当事者性は何を意味するか

- 置かれた状況を「これは女性差別だ」という感覚をなぜ持てないか。
- そう思っていても、なかなか表明できないのはなぜか。
- 声をあげないと、気づかれない。差別もないことにされてしまう…

【キム・ジヘ『差別はたいてい悪意のない人がする－見えない排除に気づくための10章－』大月書店2021】

- ネームプレート、職員の呼称、社員証のストラップの色……区別するための区別。
- 違い（区別）に気づかない人々　↔　身分の刻印のように感じられる人
- 差別はつねに、差別によって不利益を被る側の話であって、差別のおかげでメリットを受ける側の人が、自ら立ち上がって差別を語ることはあまりない。
- マイノリティを沈黙させるやり方では、今の状況を解決することはできない。

〈被差別者の自由〉？

【熊沢誠「被差別者の自由ー日本的能力主義と女性」『賃金と社会保障』№1108、1993】

- 仕事の配分をめぐる差別に対する多くの女性たちの適応意識は、学歴、職業、個性などによってさまざま・・・もっとも支配的な形は〈被差別者の自由〉の享受、・・・差別されているのだから会社への献身は免れてよいーその感覚である。
- 「男なみの働き方をしないと評価されないのなら昇進なんてお断り」「家庭にも地域にも居場所をもちたい」「残業するほどひまじゃない」

◆〈被差別者の自由〉の一定の健全さ⇔企業社会を内部から変え成分業を基礎とした職場での女性の抑圧をうちくだく力をもたない。

◆いま就いている仕事のなかみそのものを豊かにする営みを始めること。労働の権限分布の改変。権力不在性こそが是正されねばならない。

“女性”というだけで連帯できるわけではないけれど…

【菊地夏野『日本のポストフェミニズム』大月書店2019】

- 労働市場にどんどん女性が投入されるが、競争できる女性はエリート層に登用され、そうでない女性は規制緩和された労働市場において、安価な労働力として投入されますます苦しくなる。
- 女性間格差は拡大するが、社会意識として効率・競争を優先させる価値観が高まるため、女性運動が成立しがたくなる。

☞分断させられる、孤立させられる状況や社会構造に目を向けること

☞「女性」だからつながれる、というだけでなくさまざまな違いがあることを前提として、“つながっていこう”とする態度をしめすこと

あきらめ＝服従？

【将基面貴巳『従順さのどこがいけないのか』ちくまプリマー新書2021】

- 私たちは、私たちの内面に確立されてしまった、服従する「習慣」（思考の惰性）と戦わなければならない
- 法や権威は正しいとは限らない。間違っている権威や権力に対しては「市民的不服従」を貫くことが重要だ
- 「権威」：私たちが自発的に服従したいと思うような存在
- 権威に対して人が服従するとき秩序が出来上がる：「空気」「同調圧力」「大人の態度」

☞

- ◘「個人的なことは政治的なこと」
- ◘あきらめずに、自分たちの問題を社会構造の問題としてとらえ、主張すること

あきらめずに手を伸ばすこと、伸ばされた手をつなぐこと

【本田由紀「もがきながら手を伸ばしている」『UP』東京大学出版会、47（2）、2018.2】

- 若者の仕事の客観的な処遇は悪い。しかし、彼らの約7割は「仕事にやりがいを感じる」と答え、約9割は「手抜きをせずに、仕事に取り組んでいる」と答えている。
- 「やりがい」の規定要因は、労働時間や賃金ではなく、職場の人間関係や仕事上の裁量の大きさ、そして「お客さんや利用者に喜んでもらえる」ことであった。
- なんと完璧な統治、自己統治であることか。
- あきらめと洗脳と主体性と現実主義と花畑とが混沌とないまぜになった中で、若者たちは働き続けている。
- 確かな保障の制度は見当たらない。だから「能力」しか思い当たるよすがはない。そうしてもがきながら、ため息をつきながら、泣きそうになりながら、でも平気そうに笑いながら、何かほの明るく見えるものに手を伸ばしている。

4.はむねっと調査の自由記述回答から、“これから”を考える

はむねっと調査（2021年4～6月実施）の
図書館員、学校司書の回答から…

図書館員・学校司書の自由記述回答から…

■処遇、更新、労働条件、厳しい職場の状況　☞　渡辺報告

■「やりがい」と「やりがい搾取」
☞その構造をとらえること。
☞なにが「やりがい」で、なにが「搾取」か。
☞そもそも「やりがい」も実感できない職場もある。

□さまざまな職場の排除：組織のメンバーシップを得られないこと

□職場の人間関係：困難な職場、つながることはできるのか

さまざまな職場の排除：
組織のメンバーシップを得られないこと

- 学校内の情報は、自ら得ようとしないとなかなか得にくいのだが、校内のTeams(Office365)の設定で正規教員以外が排除されるようになり（管理職判断）、いちいち教員に尋ねねばならない。同じ立場でリスペクトしあって仕事をしたい。（学校司書）
- 学校内での社会的地位も低い。学校にもよるし、意地悪されているわけではないが、他所から来ている人の扱い。職員室に机がない（ある所もある）手紙や必要な書類を配布されない（必要だと認識してもらえていない）、職員名簿や職員写真にも入れてもらえないことが多い。まず、自治体（教育委員会）が勤務条件や労働環境を整えなければならない。（学校司書）
- 助手（非正規）は朝礼、会議に出会しているというのに、学校司書には「（朝礼、会議に）出てくださいと言えない。」と言われ、「出ていいなら出ますが。」と話したところ、「席がない」と言われました。意味がわかりません。組織の一員になれず10年経過しました。（学校司書）

☞メンバーシップを得て、職場で尊厳を保つにはなにをすべきか？

職場の人間関係①：
問題のある上司、正規職員、利用者

- １.正職員に意見を言ってはいけないとなっているのはおかしい。２.係長が、お局さまの声だけを聞いて判断し、お達しを出すので、仲間が嫌悪になった。…（図書館員）

- 仕事のできない高圧的な上司の存在が鬱陶しい（図書館員）

- 上司との関係がよくなくても、相談できる仕組みがない。こちらが我慢するか辞めるしかない。（図書館員）

- 窓口業務をしていると相手が公務員というだけで高圧的な人が一定数いる。酷い場合は正規職員の人が変わってくれるが職場の不満というより公務員へ偏見を持つ人の対応がストレス。（図書館員）

職場の人間関係②：職場でつながることはできるのか

- パートタイマー同士で席をめぐる蹴落としパワハラ（図書館員）

- やりがい搾取が甚だしいです。そこに疑問を持たない悪い意味で真面目で安い給料でよく働く人が残り続けられるという悪循環に陥り過ぎています。技能の面では尊敬できる人達なのに、労働者の権利意識で差が激しく精神的すれ違いがとても苦しいです。（図書館員）

- 私自身は50代で子供も独立、夫もまだ一線で働くサラリーマンなのでこの待遇でも困ることはありませんが、同僚の20代30代の方々を見ていると、このままではいけないと強く思います。皆さん本当にこの仕事が好きで、待遇が悪くても真面目に働いてる。やりがい搾取もいいところです。繁忙期だけ雇うわけではなく非正規雇用がいなくては職場が回らないのであればそれはもう正規雇用にするべきです。彼女たちの頑張りがどうか報われるような社会になっていってほしいと思っています。（図書館員）

9 朝日新聞 2022年(令和4年)1月30日(日)

フォーラム

「意識高い系」の憂鬱

with U30

先の衆院選では、若年層の政治離れなどを何とかしようと動いた若者がいました。共感が広がる一方で「意識高い系」と同世代から浮いた存在に見られた人も。問題解決に動こうとする若者を萎縮させる意識高い系という言葉との向き合い方を考えます。

大事なのは「高い」より「広げる」

NO YOUTH NO JAPAN代表 能條桃子さん(23)

未来と自分のため 行動続ける

環境活動家 露木志奈さん(21)

社会は変わる 生徒に伝えたい

教師になる 張本琳果さん(23)

動かぬ若者にも罪悪感

明治大教授 土井隆義さん(61)

政治は誰もが関わるもの

国会に2度挑戦 原田謙介さん(35)

不安分かち合えない不安

「共有できない」という不安に向き合う

【（フォーラム）「意識高い系」の憂鬱　朝日新聞 2022.1.30】

- 「意識高い系」↔周りは冷ややか
- 自分だけが高いところにいると、…周りを巻き込めなくなる。
- 意識は「高く」持つのではなく、広げるのが大事だと思います。
- 気持ちを共有できないことこそが「不安の正体」

一人でやり過ごすのではなく、勇気をもって「社会のせい」にする

【冨永京子のモジモジ時評「社会のせいにする勇気」朝日新聞2021.1.10】

- 学生や市民の方から相談を受けた際には「それはハラスメントだ、相手が悪いに決まってる」といつも言う。ただ、自分のことだとそうはいかない。「いじめられた人」として自分を見なしたくないというのも、理由としては十分にあるだろう。それくらい私達は「強く」あること、「弱さ」を克服することが自立した人間の要件だと思わされている。
- 自分を責めるのが一番楽だから、「自分のせい」にしてやり過ごすのは容易い。しかし、今私のすべきことは、彼ら後の世代が少しでも抑圧を感じず研究できるように環境を変えること、そのために勇気を持って「他人のせい」に、ひいてはその人をそうさせた「社会のせい」にすることなのだろう。

まとめにかえて：持続可能な専門職の職場とは？

- 感情労働としての図書館職場の仕事、仕事内容と雇用形態のギャップを埋める
：ネガティブな感情（しんどさ、あきらめ、不安）をどうコントロールするか
：身体的にもメンタルも健康であること
：「不安」や「孤独」のなかみを解体し、共有する
：愚痴を言い合える職場

- 個人の問題をみながら、環境や社会構造を考える
：“ポジティブに怒る”にはどうしたらよい？
：「保育園落ちた、日本死ね」とトーンポリシング（話しかた警察）

- 私たちは分断されている：職場で運動をつくるむずかしさ
：“傍観者”でなく、自分たちにかかわる問題と気づいてもらい、味方になってもらう
：住民の知る権利を守る図書館の必要性を国民が実感し、そこで働く司書の存在を住民が認識すること

- あきらめない。　We can do it !